Principiul cleștelui

On Februarie 03, 2010

Cu cât aplici o presiune mai mare asupra oamenilor, cu atât aceștia se vor închide mai mult în ei.

Natura fiecărui om are 2 jumătăți distincte: una plăcută, care îi încântă pe cei din jur și îi face să se simtă mai bine, și alta neplăcută, care iese la iveală în momentele de criză și care îi respinge pe toți cei din jur, îi demotivează și îi face să-și piardă interesul. De ce cred asta?

Îmi aduc și acum aminte de vremea când jucam fotbal. Eram legitimat la un club de juniori din oraș, unde eram și titular în echipa de bază. Zilnic mergeam la antrenamente, făceam eforturi enorme dar și progrese mari. Îmi plăcea nespus de mult să joc fotbal, a fost pasiunea mea cea mai mare din timpul liceului.

Antrenorul era un tip destul de înalt, voinic, cu părul scurt, roșcat, și fața puțin pistruiată. Dar ceea ce îl face de neuitat este firea lui irascibilă. Avea mereu toane și izbucnea din orice. Nu se mai sătura să țipe și să înjure. Pentru el, orice greșeală făcută de un jucător, oricât de mică, însemna o mare greșeală. Era însă considerat de mulți ca fiind un foarte bun antrenor.

Leadership: Experiența pe care o atribui unui rezultat dezamăgitor constituie de fapt reprezentarea unei imagini despre sine care se integrează într-un context de tipul "Cu ce m-am ales dintr-un foc cu două acuzații"?

Într-o zi am jucat un meci amical cu o echipă de juniori din Constanța parcă. A fost un fiasco total. La pauză era 3-1 pentru ei. Am fost chemați în vestiar rapid de antrenor. Furios, cu un început de lacrimi în ochi, dezamăgit până în adâncul sufletului, a exclamat cu vehemență:

- Așa deci. Vă bateți joc de mine. De munca mea. Eu pentru ce naiba vă antrenez? Ca să jucați ca niște ciubote obosite?

Mintea i-o luase razna. Începu să țipe, să ne critice, să ne jignească. Unul dintre băieți, săturat de atitudinea agresivă a antrenorului, și-a scos tricoul, l-a aruncat pe jos și dus a fost.

A doua repriză începu. Cele 45 de minute s-au scurs într-un chip dureros și neconstructiv. Am jucat cu toții cu frică de a nu face cea mai mică greșeală, ceea ce automat ne-a determinat să greșim. Ne pierdusem încrederea în noi. Şi am mai primit două goluri. Scorul final, 5-1. Cum spuneam, mai rău nici că se putea. Antrenorul era roșu de furie. Dacă v-aș povesti tot tărăboiul pe care l-a făcut, n-ați mai dori citiți până la capăt acest articol.

"Un foc cu două acuzații" este expresia unei atitudini ofensive, atribuită de regulă antrenorului, tradusă prin manifestarea lipsei de respect pentru toți cei implicați în joc și prin lipsa de viziune în ceea ce privește prețul unei anumite scăderi a succesului său motivațional, sau în ceea ce privește performanța pe termen lung a echipei.

Leadership: Ești titularul unui act de voință asumată printr-o convenție de constituire a unei servituți sau prin acceptarea unei certitudini de reușită interioară?

Omul care năzuiește să transforme pe toată lumea după modelul său de putere nu va reuși

niciodată să câștige acceptarea unei certitudini de reușită interioară. O astfel de reușită, comparată cu un izvor care nu seacă niciodată, poate fi așteptată din partea acelei nădejdii trezite la viața de culorile ce le conturează nota concepțiilor despre autoacceptare, și doar în acele acțiuni care se săvârșesc cu ajutorul împrejurărilor oferite de promovarea unei culturi de autoexaminare.

Felul în care antrenorul ne-a influențat nu este deloc de neglijat. Dorința lui bolnăvicioasă de a ne critica ori de câte ori nu obțineam rezultate extraordinare, ipocrizia, atitudinea nepotrivită în situații diverse, standardul prea înalt pe care l-a stabilit și pe care ni l-a impus, presiunea pe care o exercita asupra noastră, toate acestea ne-au determinat să plecăm la un alt club de fotbal. Două sau trei luni mai târziu, mai bine de jumătate activam la un alt club de fotbal.

Cum poate cineva să atingă un nivel considerabil de performanță, atâta timp cât este așezat mereu în umbră, criticat în permanență, învinuit de incompetență sau lene, catalogat drept necooperant? Ce simte cineva ori de câte ori îi este insultat, înjurat sau denigrat? Cât poate suporta un om toate acestea? Până când? Şi care va fi efectul?

Realitatea este că, cu cât cineva aplică o presiune mai mare asupra oamenilor, cu atât aceștia se vor închide mai mult în ei. Vor deveni tot mai confuzi, apoi se vor simți tot mai vinovați că nu sunt în stare de mai mult. Vor deveni nedoritori și indiferenți. Vor refuza să mai coopereze, se vor izola își vor construi un zid de apărare. Iar în final își vor căuta un alt loc de muncă. Cu alte cuvinte, cine încearcă să-i constrângă pe oameni, aidoma unui clește, să-i împlinească dorințele, va obține rezultate contrare.

Leadership: Felul în care îți definești experiența de sine în interiorul unui joc de adevăr se reflectă în felul cum îți gestionezi imaginea de care vrei să scapi?

Un lider influențează pe cei din jurul său prin ceea ce face, fie într-un mod pozitiv, fie într-un mod negativ. Prin atitudinea sa el poate face rău sau poate face bine, își poate fixa scopuri mărețe pe care să le atingă într-o perioadă mai scurtă de timp, sau pe care să nu le atingă niciodată. La urma urmelor totul depinde de el însuși, pentru că el este acela care dă oamenilor tonul necesar pentru a se perfecționa și evolua, ca în final să obțină rezultate extraordinare.

Prin felul său de a fi îi poate inspira pe oameni în acțiunile lor, atât în cadrul organizației, cât și la nivel personal, aducându-i astfel mai aproape de el. Dar, pe de altă parte, îi poate strica pe oameni, îi poate face nefericiți, distrugându-le respectul de sine, imaginea de sine și încrederea în sine. Iar în final, dacă oamenii nu dau randamentul scontat și nu obțin rezultatele așteptate, cel ce pierde este liderul.

Imaginea care te reprezintă poate fi produsul experimentării autonomiei personale, a autorității personale sau a trăirilor emoționale care îți înfrumusețează viața și îți îmbogățesc spiritul. Care dintre acestea îți schimbă modul de a-ți exprima autenticitatea, indiferent dacă asta șochează "normalitatea"?

Adevăratul joc pe care îl supervizează antrenorul nu este fotbalul, ci experiența de sine în fața unui adevăr care îl poate dezarma total: poți scăpa de ceea consideri a fi exces de zel, dar nu poți fugi de ceea ce te consumă.

Munca cu oamenii este foarte grea. „Materialul uman” este diferit de alte materiale și trebuie investită multă muncă și răbdare care, desigur, necesită multă energie și disponibilitate din partea liderului. El trebuie să aibă un temperament și comportament echilibrat, făcând tot posibilul să se coboare la nivelul de înțelegere al colaboratorilor, să fie el însuși un om

maleabil și flexibil, bineînțeles în anumite limite.

Principiul cleștelui se aplică atunci când liderul nu-și cunoaște opreliștea limitelor. Cu cât aplici o presiune mai mare asupra oamenilor, cu atât aceștia se vor închide mai mult în ei.

Source: https://neculaifantanaru.com/principiul-clestelui.html